# PLANIFICATION STRATÉGIQUE

2006
2009

CONSEIL DES RELATIONS INTERCULTURELLES

Québec

# PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2006 2009

CONSEIL DES RELATIONS INTERCULTURELLES

Québec

**COMITÉ DE TRAVAIL**

Membres du Conseil :
Patricia Rimok
Viken Afarian
Flora Marlow Almeida
Abderrhamane Bénariba
Shah Ismatullah Habibi
Terry Tatasciore

Membres du personnel :
Évelyne Bishisha Bashala
Suzanne Bussières
Ralph Rouzier
Claude Thibault

**RÉDACTION**
Évelyne Bishisha Bashala

**RÉVISION**
Vincent Ross

**ÉDITION ET MISE EN FORME**
Martine Jore

**CONCEPTION ET DESIGN**
Les sens créatifs inc.

CONSEIL DES RELATIONS INTERCULTURELLES
500, boulevard René-Lévesque Ouest, bureau 10-04
Montréal (Québec)
H2Z 1W7

Téléphone : (514) 873-5634
Télécopieur : (514) 873-3469

Courrier électronique : info@conseilinterculturel.gouv.qc.ca

Site Internet : www.conseilinterculturel.gouv.qc.ca

Dans le document, le générique masculin est utilisé de façon épicène

ISBN-13 : 978-2-550-48405-9

ISBN-10 : 2-550-48405-3

Dépôt légal – Bibliothèque et archives nationales du Québec, 2006

2008-04059/

# TABLE DES MATIÈRES

MOT DE LA PRÉSIDENTE ..... 1

LA MISSION ET LA VISION DU CONSEIL ..... 1

LE PREMIER ENJEU
*Prise en compte de la diversité ethnoculturelle au Québec* ..... 2

LE DEUXIÈME ENJEU
*Valorisation de la diversité ethnoculturelle dans le développement du Québec* ..... 6

LE TROISIÈME ENJEU
*Modernisation de l'État* ..... 10

CONCLUSION ..... 12

ANNEXE ..... 13

# MOT DE LA PRÉSIDENTE

*C'est avec plaisir que je présente, conformément à la Loi sur l'administration publique, le* Plan stratégique 2006-2009 *du Conseil des relations interculturelles. Ce deuxième exercice de planification stratégique permet au Conseil de cibler des orientations et des objectifs qui répondent à des préoccupations du Conseil et aux besoins des personnes immigrantes et des membres des communautés culturelles.*

*Les engagements énoncés sont en cohérence avec la vision gouvernementale formulée dans le document* Briller parmi les meilleurs. *Ils rejoignent, notamment, deux de ces priorités, à savoir bâtir un Québec inclusif et planifier l'immigration et intégrer les nouveaux arrivants.*

*Dans un contexte où l'administration publique doit concourir à sa modernisation, le Conseil retient des objectifs qui consistent notamment à réduire les coûts liés aux services administratifs et à répondre aux changements démographiques en misant sur une saine gestion des ressources humaines.*

*Le présent plan stratégique reflète également la volonté du Conseil de travailler en étroite collaboration avec les partenaires concernés par la diversité ethnoculturelle afin de faciliter la pleine participation économique, culturelle, sociale et politique des diverses communautés à la société québécoise.*

*Le Québec est une société de plus en plus multiculturelle et la pleine participation de toutes les citoyennes et de tous les citoyens requiert la contribution des divers acteurs de la société au pluralisme et à l'intégration. Avec ce plan stratégique, le Conseil encourage l'ouverture à la diversité, le dialogue et les relations interculturelles harmonieuses.*

*L'administration publique, la société civile et le secteur privé sont donc invités à conjuguer leurs efforts pour donner une place prépondérante à toutes les composantes de la société québécoise. Notre but est de proposer la valorisation et la promotion des valeurs d'égalité, d'équité et de respect en vue d'un Québec plus harmonieux et plus prospère où les tensions interethniques n'ont pas leur place.*

*Patricia Rimok*
*Présidente, Conseil des relations interculturelles*

# LA MISSION ET LA VISION DU CONSEIL

## LA MISSION

Le Conseil a pour fonction de conseiller la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles sur toute question relative aux relations interculturelles et à l'intégration des immigrants, notamment quant au rapprochement interculturel et à l'ouverture au pluralisme.

## LA VISION

La vision du Conseil est de contribuer à bâtir un Québec inclusif en facilitant la pleine participation à la vie collective de tous les individus ou groupes appartenant à la diversité ethnoculturelle, dans le respect des valeurs communes.

La population du Québec est de plus en plus diversifiée, entre autres, en raison de la diversification des pays d'origine des personnes immigrantes qui, par ailleurs, représentent 10 % de la population du Québec. Selon le recensement de 2001, près de 26 % de la population québécoise déclare avoir plus d'une origine ethnique. En parallèle, des processus d'exclusion sociale et économique s'accentuent, notamment en raison du racisme et de la xénophobie. Les questions entourant la gestion de la diversité se posent donc avec acuité, et la nécessité de trouver des modèles adaptés aux changements démographiques dans toutes les régions du Québec s'impose. La prise en compte de la diversité ethnoculturelle du Québec est ainsi l'enjeu majeur pour le Conseil qui souhaite répondre à cette préoccupation en proposant des principes de la gestion de la diversité ethnoculturelle et en invitant à cette prise en compte les différents acteurs sociaux, notamment l'administration publique.

### 1.1 PROPOSER DES PRINCIPES DE GESTION DE LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE

La ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles a donné le mandat au Conseil d'élaborer un avis sur les principes de gestion de la diversité ethnoculturelle. Ce mandat faisait suite à un document produit par le Conseil, en 2004, indiquant l'existence d'enjeux inhérents à la diversité ethnoculturelle dans les domaines de la santé et des services sociaux, de la vie urbaine, de l'emploi, de l'éducation, de la justice et de la culture.

Dans un premier temps, le Conseil a orienté ses travaux dans les domaines de la santé et des services sociaux et de la vie urbaine considérant l'importance du rôle des villes en matière d'intégration et d'adaptation des services pour mieux répondre aux défis de l'immigration. Ce choix s'inscrivait également dans la volonté du gouvernement de favoriser la régionalisation de l'immigration. Les éléments d'analyse de cet avis constitueront un canevas général pour la recherche dans d'autres domaines, à savoir l'emploi, l'éducation, la justice et la culture.

### 1.2 PROPOSER DES RECOMMANDATIONS EN VUE DE BONIFIER CERTAINES INITIATIVES DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE TOUCHANT LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE

La contribution de l'administration publique à l'intégration des personnes immigrantes pour favoriser leur rétention sur le territoire québécois est essentielle. La diversité ethnoculturelle représente un potentiel de développement économique et culturel du Québec. Selon Statistique Canada, on estime qu'en 2017, entre 19 % et 23 % de la population canadienne sera composée de personnes appartenant aux minorités visibles. La part des minorités visibles au Québec pourrait être aussi du même ordre au cours de cette période. Dans ce contexte, la gestion de la diversité ethnoculturelle est le sujet de l'heure qui constitue une préoccupation au sein des universités, des entreprises privées et des organismes du gouvernement fédéral. Par exemple, à la Banque Nationale, la préoccupation pour la diversité fait partie de la culture de l'entreprise et se traduit en politiques et pratiques en faveur de la diversité.

L'administration publique québécoise a un rôle important à jouer en cette matière et devrait placer la diversité au cœur de ses préoccupations. Ceci devrait se refléter tant dans les discours politiques, les documents d'orientation des ministères et organismes (plans stratégiques, plans de gestion de ressources humaines) et dans leurs opérations que dans la prestation de services. En embauchant un personnel diversifié, l'administration publique bénéficie de l'apport de compétences particulières, riches en termes de connaissances de cultures diverses, de connaissances linguistiques variées et de l'apport d'idées nouvelles. La diversité ethnoculturelle constitue un patrimoine inestimable dont l'administration publique ne devrait pas

se priver. Il va de soi que cette ouverture permettrait à l'ensemble de la population de se reconnaître à travers les institutions de l'État. Cette ouverture c'est aussi la voie pour prévenir et lutter contre les problèmes sociaux comme les discriminations, l'exclusion, la pauvreté, la violence et favoriser la cohésion sociale.

Ainsi, le Conseil se propose de sensibiliser les différents acteurs concernés sur certaines spécificités interculturelles, à savoir le Protecteur du citoyen, le Commissaire à la déontologie policière, le Tribunal administratif du Québec, le Bureau de l'ombudsman de la ville de Québec, la Commission des relations du travail, la Commission des normes du travail, la Commission de la santé et de la sécurité du travail, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), la Commission de la fonction publique et les directions des affaires juridiques de divers ministères et organismes. Pour ce faire, le Conseil produira et diffusera une étude sur les facteurs d'inclusion liés au domaine des plaintes ayant pour but d'informer la clientèle ethnoculturelle sur les recours possibles et d'informer les organismes concernés sur certaines spécificités interculturelles. Le Conseil se penchera également sur diverses thématiques telles que la réforme électorale et l'enseignement religieux dans les écoles.

### 1.3 DÉVELOPPER ET CONSOLIDER LES RELATIONS AVEC DIVERS PARTENAIRES AFIN DE MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DE LA CLIENTÈLE ETHNOCULTURELLE

La pleine participation des communautés ethnoculturelles au développement économique et social du Québec passe par l'engagement de différents acteurs sociaux et économiques. C'est pourquoi le Conseil entend consolider les relations avec divers partenaires concernés. L'Institut de la statistique du Québec, le Conseil de la famille et de l'enfance, le Conseil du statut de la femme et le Conseil permanent de la jeunesse sont visés par ce projet. Les corporations de développement économique communautaire, les centres locaux d'emploi, les carrefours jeunesse-emploi, les chambres de commerce, les commissions scolaires, les centres locaux de développement, les centres locaux de services communautaires (CLSC), les entreprises d'économie sociale et les organismes communautaires sont également invités à cette collaboration.

Le Conseil se propose de sensibiliser les acteurs qui font de la formation, tel que le Centre québécois de leadership, chargé du développement des compétences des gestionnaires de la fonction publique, sur les questions entourant la gestion de la diversité ethnoculturelle. Aussi, le Conseil prévoit convenir avec le Conseil du trésor, la CDPDJ et le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) des modalités de collaboration en matière de prise en compte de la diversité ethnoculturelle, en vue de favoriser l'embauche des membres des communautés culturelles et de modalités de prise en compte de la diversité ethnoculturelle dans les documents d'orientation des ministères et organismes publics ou parapublics.

**AXE D'INTERVENTION - GESTION DE LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE**

| OBJECTIFS | INDICATEURS DE PERFORMANCE |
|---|---|
| 1.1 Proposer des principes de gestion de la diversité ethnoculturelle<br><br>*Cible : D'ici 2007, un avis proposant un canevas général et traitant particulièrement des domaines de la santé et des services sociaux et de la vie urbaine, suivi de quatre avis semestriels dans les domaines de l'emploi, de l'éducation, de la justice et de la culture* | - Intérêt des clientèles : nombre de demandes et de téléchargements des documents<br><br>- Impact auprès des clientèles : prise en compte des éléments visés dans les documents<br><br>- Nombre de participants au lancement de l'avis proposant le canevas général<br><br>- Type d'alliances établies |
| 1.2 Proposer des recommandations en vue de bonifier certaines initiatives de l'administration publique touchant la diversité ethnoculturelle<br><br>*Cible : D'ici 2008, un mémoire sur la réforme électorale, un rapport de suivi de la clause dérogatoire pour le maintien de l'enseignement religieux confessionnel à l'école ainsi qu'une étude touchant le domaine des plaintes* | - Intérêt des clientèles : nombre de demandes et de téléchargements des documents<br><br>- Impact auprès des clientèles : prise en compte des recommandations |
| 1.3 Développer et consolider les relations avec divers partenaires afin de mieux répondre aux besoins de la clientèle ethnoculturelle | - Nombre d'activités conjointes<br><br>- Nombre de participants aux conférences données<br><br>- Instauration de nouvelles mesures suite à ces collaborations<br><br>- Effet produit par les activités de partenariat |

**ORIENTATION 2**
*Conseiller la ministre de l'immigration et des Communautés culturelles en matière d'immigration, d'intégration et de régionalisation*

## 2.1 SOUTENIR LA MINISTRE DANS L'ÉLABORATION DE LA PLANIFICATION DE L'IMMIGRATION POUR LES ANNÉES 2008-2010

Le Conseil produit des recommandations à la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles sur la planification du volume d'immigration lors des consultations publiques y afférentes. C'est à ce titre qu'il déposera ses recommandations lors de la tenue de la prochaine consultation publique par le MICC prévue en 2007, en situant l'intégration des nouveaux arrivants en rapport avec les politiques, programmes et mesures disponibles localement au Québec et avec les perspectives internationales sur les migrations.

En effet, le Conseil est d'avis que la planification des niveaux d'immigration se doit d'être liée non seulement à la capacité d'accueil de la société ainsi qu'à sa capacité d'assurer une saine gestion de la diversité ethnoculturelle mais aussi aux résultats des échanges internationaux au regard des flux migratoires. Ainsi, en vue de soutenir la ministre dans l'élaboration de la planification des niveaux d'immigration, le Conseil entend contribuer à l'évaluation de l'état de l'intégration des nouveaux arrivants. À ce titre, le Conseil produira un rapport de résultats de l'intégration des nouveaux arrivants, y compris des indicateurs permettrant d'établir le succès de l'intégration des personnes immigrantes.

Par ailleurs, le Conseil prendra également en compte les travaux des différents forums internationaux touchant les questions telles que la migration internationale, la reconnaissance des acquis et la déréglementation des ordres professionnels. À ce propos, des rencontres internationales réunissant différents ordres professionnels sont prévus en 2007 et 2008, à Toronto et à Montréal.

### AXE D'INTERVENTION - PLANIFICATION DE L'IMMIGRATION

| OBJECTIFS | INDICATEURS DE PERFORMANCE |
|---|---|
| 2.1 Soutenir la ministre dans l'élaboration de la planification de l'immigration pour les années 2008-2010<br><br>*Cible : En 2007, un avis sur le volume d'immigration tenant compte de l'état d'intégration des nouveaux arrivants ainsi que les travaux des forums internationaux en matière de gestion migratoire* | - Degré de rétention par la ministre des recommandations du Conseil entourant les politiques d'immigration et d'intégration |

### 3.1 FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DE PARTENARIATS ENTRE LES DIVERS ACTEURS DE LA SOCIÉTÉ AFIN D'ACCROÎTRE DES PRATIQUES QUI PRENNENT EN COMPTE LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE

Le Conseil entend développer et consolider les partenariats avec des centres de recherche pour maintenir une compréhension éclairée et améliorer sa connaissance des phénomènes touchant la diversité ethnoculturelle. Par ces partenariats, le Conseil pourra sensibiliser différents acteurs sur cette question, influer les études et projets en la matière et mieux conseiller la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles ainsi que l'ensemble des ministères. La collaboration est envisagée avec notamment des alliances de recherche université-communauté, l'Institut national de la recherche scientifique, l'Association des études canadiennes, division Québec, la Chaire Concordia-UQÀM en études ethniques, le Groupe de recherche ethnicité et société de l'Université de Montréal, Immigration et métropoles et tout autre centre de recherche d'intérêt.

Par ailleurs, le Conseil compte accroître la sensibilisation des employeurs en matière de lutte contre le racisme et augmenter la coordination entre les différents réseaux afin qu'ils se dotent de politiques et d'actions visant la gestion de la diversité ethnoculturelle. Ceci permettra notamment de diminuer l'écart de résistance à l'embauche et d'améliorer la perception de la capacité réélle de l'apport des minorités ethnoculturelles au développement économique. Le Conseil entend alimenter la ministre sur le contenu des ententes éventuelles qu'elle pourrait avoir et celles qu'elle a déjà notamment avec des partenaires comme la Fédération des Chambres de commerce. Il envisage également de favoriser le développement d'ententes avec le Centre de commerce mondial, le Conseil des relations internationales de Montréal (CORIM), la Chambre de commerce du Canada, les Publications FP, le Mouvement québécois de la qualité, les ordres professionnels, le Conseil interprofessionnel du Québec, les centres locaux de développement et les corporations de développement économique communautaire.

Aussi, le Conseil se propose de promouvoir le développement des liens entre le Secrétariat à l'action communautaire autonome du Québec et les organismes ethnoculturels pour stimuler des échanges d'expertise et de connaissances. Le Conseil continuera à participer aux activités de la Semaine d'actions contre le racisme, de même qu'à celles de la Semaine québécoise des familles.

Des partenariats à l'international sont également envisagés notamment dans le cadre du prochain Sommet de la Francophonie qui se tiendra à Québec en 2008. À ce titre, le Conseil entend mettre à contribution le MICC, le ministère des Relations internationales, le ministère de la Culture et des Communications et le CORIM pour la préparation d'une conférence sur la diversité culturelle en marge des travaux officiels de ce sommet. Cette conférence sera l'occasion d'échanger notre expertise en matière de gestion de la diversité ethnoculturelle avec des pays où la diversité ethnoculturelle est importante.

## AXE D'INTERVENTION - CONNAISSANCES SUR LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE

| OBJECTIFS | INDICATEURS DE PERFORMANCE |
|---|---|
| 3.1 Favoriser le développement de partenariats entre les divers acteurs de la société afin d'accroître des pratiques qui prennent en compte la diversité ethnoculturelle | - Prise en compte des résultats des échanges par les partenaires<br>- Nombre d'activités conjointes<br>- Nombre de participants aux conférences données<br>- Nombre de participants à l'événement de réseautage portant sur la diversité ethnoculturelle |

### 4.1 PROMOUVOIR UNE PERCEPTION POSITIVE DES GROUPES À RISQUE D'EXCLUSION

Pour promouvoir une perception positive de certains groupes à risque d'exclusion, il s'agira de les identifier et de contribuer à éliminer les obstacles liés à cette exclusion. Le Conseil entend se pencher occasionnellement sur la situation de certains groupes (p. ex., les femmes immigrantes, les hommes noirs, les communautés musulmanes) ou étudier des problématiques spécifiques (p. ex., l'impact des nouvelles technologies sur l'offre de service d'immigration dans certains pays, la participation au Comité ethnoculturel en matière carcérale du Service correctionnel du Canada).

Le Conseil entend aussi collaborer avec les médias pour leur rôle d'employeurs et de relayeurs d'information afin de développer leur connaissance de la diversité ethnoculturelle de telle sorte que les informations véhiculées ne soient pas erronées ou partielles et concourent à diminuer les effets de racisme et de discrimination sous toutes leurs formes. Il s'agit également de mettre en lien les médias ethniques et nationaux pour favoriser des échanges d'information sur le sujet. Pour ce faire, les informations disponibles et relatives à ces médias seront mises à jour et diffusées et des liens seront développés avec notamment le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, le Conseil de presse du Québec et la Fédération professionnelle des journalistes.

Par ailleurs, le Conseil participera aux débats en commission parlementaire (automne 2006) entourant la politique déposée par le MICC en matière de lutte contre le racisme et la discrimination. En appui à ces travaux, le Conseil a élaboré, en partenariat avec Immigration et métropoles, un argumentaire sur les outils d'évaluation et instruments de mesure des pratiques en matière de lutte contre le racisme et la discrimination dans le domaine de l'emploi dans la fonction publique et le secteur privé.

### 4.2 FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT D'UN SENTIMENT DE RECONNAISSANCE FACE À LA CONTRIBUTION DES INDIVIDUS APPARTENANT AUX MINORITÉS ETHNOCULTURELLES SUR LES PLANS SOCIAL, ÉCONOMIQUE, CULTUREL ET POLITIQUE

Le MICC a lancé en 2005 une consultation publique sur la pleine participation à la société québécoise des communautés noires. Cette consultation s'inscrit dans le cadre du Plan d'action gouvernemental 2004-2007 du MICC intitulé : Des valeurs partagées, des intérêts communs dont l'une des mesures prévoit spécifiquement d'établir des diagnostics sur les difficultés particulières vécues par les communautés noires du Québec et de développer des plans d'actions propres à leurs réalités.

Les propositions du Conseil, énoncées dans son mémoire portant sur le sujet, visent à encourager un modèle d'intervention en matière de gestion de la diversité ethnoculturelle fondé sur la concertation, au plan local, d'acteurs tels que les corporations de développement économique communautaire, les centres locaux d'emploi, les carrefours jeunesse-emploi, les chambres de commerce, les commissions scolaires, les centres locaux de développement, les CLSC, les entreprises d'économie sociale et les organismes communautaires. Cette démarche de partenariat adaptée aux réalités des milieux concernés a pour but de contribuer à favoriser l'émergence d'une vision concertée sur le développement social et économique. Par ailleurs, le Conseil poursuivra sa collaboration avec le Mois de l'histoire des Noirs qui organise des activités pour souligner l'apport des Noirs à la société durant le mois de février.

**AXE D'INTERVENTION - SENSIBILISATION À LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE**

| OBJECTIFS | INDICATEURS DE PERFORMANCE |
|---|---|
| 4.1 Promouvoir une perception positive des groupes à risque d'exclusion<br><br>*Cible : D'ici l'automne 2006, un mémoire en vue de la Politique gouvernementale de lutte contre le racisme et les discriminations* | - Intérêt de la population sur les questions soulevées : nombre de demandes et de téléchargements des documents produits<br><br>- Nombre de débats portant sur le sujet abordé<br><br>- Prise en compte des résultats des échanges et des éléments visés dans les documents produits |
| 4.2 Favoriser le développement d'un sentiment de reconnaissance face à la contribution des individus appartenant aux minorités ethnoculturelles sur les plans social, économique, culturel et politique | - Degré d'utilisation des recommandations proposées dans le mémoire sur la pleine participation à la société québécoise des communautés noires<br><br>- Nombre de demandes et de téléchargements de ce mémoire |

Depuis 2004, le gouvernement s'est lancé dans un exercice de modernisation de l'État tel qu'énoncé dans son programme d'action *Briller parmi les meilleurs* ainsi que dans le Plan de modernisation 2004-2007. Cet exercice a été entrepris afin de répondre à certaines préoccupations, à savoir réduire l'endettement et le fardeau fiscal engendrés par les dépenses de fonctionnement de l'État et les charges des services publics, répondre aux changements démographiques auxquels le Québec est confronté et s'inspirer des meilleures pratiques ayant cours ailleurs en améliorant les façons de faire.

Dans la foulée de cet exercice, le Conseil a vu son rôle et ses fonctions examinés en 2004-2005 par le Groupe de travail chargé de procéder à l'examen des organismes gouvernementaux.

En s'appuyant sur les éléments proposés dans le Plan de modernisation de l'État, le Conseil se propose de contribuer à ce processus par le biais de la poursuite des trois objectifs suivants.

### 5.1 RÉDUIRE LES COÛTS LIÉS AUX SERVICES ADMINISTRATIFS

Un plan de mise en œuvre de la stratégie de services partagés au gouvernement du Québec a été élaboré pour permettre aux ministères et organismes gouvernementaux de choisir la mise en commun de services administratifs afin de tirer parti de la réduction subséquente des coûts.

Dans ce cadre et afin de réduire les coûts relatifs à l'utilisation des services administratifs, le Conseil entend collaborer avec le MICC en vue d'utiliser des services partagés et ainsi bénéficier des économies d'échelle issues de la mise en commun de ces services. Ce partage des services se fera selon les modalités qui seront définies avec le MICC.

### 5.2 RÉPONDRE AUX CHANGEMENTS DÉMOGRAPHIQUES EN MISANT SUR UNE SAINE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Le personnel de la fonction publique québécoise étant l'artisan nécessaire pour mener à bien la modernisation de l'État, le gouvernement s'est doté d'un Plan de gestion des ressources humaines comprenant des mesures favorisant l'adaptation des employés aux changements à venir.

En effet, considérant que la fonction publique connaîtra au cours des prochaines années des départs massifs à la retraite, le gouvernement veut profiter de cette occasion pour réduire la taille de l'État, rajeunir et diversifier la main-d'œuvre et transformer ses caractéristiques afin d'offrir aux citoyens un service efficace et performant tout en diminuant, encore cette fois, les coûts.

Il entend également encourager le perfectionnement de ses employés en leur permettant de participer aux activités de formation pouvant accroître leurs connaissances afin d'améliorer la qualité de la prestation des services. Ainsi, le Conseil compte allouer à des activités de formation de son personnel plus de 1 % de sa masse salariale tel que prévu par la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre.

Par ailleurs, pour participer aux efforts déployés par l'État afin d'avoir un personnel diversifié à l'image de la société québécoise, le Conseil entend s'assurer de maintenir une main-d'œuvre diversifiée et donner la priorité à l'embauche du personnel contractuel issu des communautés culturelles et à l'embauche des jeunes.

**5.3 AMÉLIORER LA PRESTATION DE SERVICES PAR L'AMÉLIORATION DU SITE INTERNET EN VUE D'ACCROÎTRE LA DIFFUSION DES PUBLICATIONS ET DE DIMINUER LES COÛTS DE COMMUNICATION**

Dans un souci d'améliorer les façons de faire, le gouvernement procède à la mise en place des outils visant à offrir des services en ligne comme Services Québec, le gouvernement en ligne et la gestion intégrée de services administratifs.

Dans le même esprit, le Conseil entend améliorer son site Internet et en assurer la promotion afin de permettre un accès large et rapide aux recherches et activités diffusées au plus grand nombre de personnes, ce qui contribuerait à diminuer ses coûts de communication liés à l'impression des publicatíons ainsi qu'à leur diffusion.

**AXE D'INTERVENTION - OPTIMISATION DE LA GESTION INTERNE**

| OBJECTIFS | INDICATEURS DE PERFORMANCE |
|---|---|
| 5.1 Réduire les coûts liés aux services administratifs | - Évolution des dépenses des services administratifs |
| 5.2 Répondre aux changements démographiques en misant sur une saine gestion des ressources humaines | - Pourcentage de la masse salariale affectée aux activités de formation du personnel<br>- Conformité avec le Plan de gestion des ressources humaines en regard du rajeunissement de l'effectif et de la représentation des groupes cibles |
| 5.3 Améliorer la prestation des services par l'amélioration du site Internet en vue d'accroître la diffusion des publications et de diminuer les coûts de communication | - Montant épargné en regard des coûts de communication par rapport aux années antérieures<br>- Gain de productivité par l'apport de la nouvelle technologie<br>- Nombre de visiteurs du site Internet |

# CONCLUSION

Pour faire face aux principaux enjeux qui le concernent, à savoir la prise en compte de la diversité ethnoculturelle dans les actions, les orientations gouvernementales, les politiques publiques et municipales ainsi que l'apport, l'impact et la valorisation de la diversité ethnoculturelle dans le développement d'une société québécoise moderne, le Conseil des relations interculturelles propose de s'appuyer sur trois leviers. Ces leviers consistent à soutenir la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles, le gouvernement et la société civile dans les actions visant à favoriser la gestion de la diversité, l'immigration, l'intégration et la régionalisation ainsi que la collaboration avec les réseaux de recherche, d'affaires, communautaires et d'information.

Les travaux du Conseil pour les trois prochaines années toucheront principalement la gestion de la diversité ethnoculturelle et se baseront sur les travaux entrepris en la matière dans le domaine de la santé et des services sociaux et celui de la vie urbaine pour analyser les secteurs de l'emploi, de l'éducation, de la justice et de la culture. Dans ce sens, le site Internet du Conseil ainsi que les autres activités du Conseil viendront appuyer ces préoccupations. Par ailleurs, le Conseil a pour objectif d'augmenter l'adhésion de différents partenaires qu'il compte sensibiliser à ces enjeux.

Notons aussi que les travaux du Conseil prévus dans ce plan stratégique tiennent compte des priorités gouvernementales et des actions déjà entreprises par d'autres ministères et organismes gouvernementaux. Ils prennent également en considération l'aspect international compte tenu du contexte mondial actuel. À ces travaux peut s'ajouter tout autre mandat qui pourrait être confié au Conseil soit par le gouvernement (la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles ou le premier ministre) ou par ses membres.

Cette planification se fonde sur l'importance de développer une société québécoise harmonieuse où toutes les composantes de la société trouvent leur place et peuvent apporter leur contribution.

# ANNEXE

Les membres du Conseil des relations interculturelles

**PRÉSIDENTE :**
Mme Patricia RIMOK

**MEMBRES :**
M. Viken K. AFARIAN
Mme Flora Marlow ALMEIDA
M. Abderrahmane BENARIBA
Mme May CHIU
M. Karim DAABOUL
Mme Katlyne GASPARD
M. Shah Ismatullah HABIBI
M. Bogidar PERUCICH
M. Stephan REICHHOLD
M. Witakenge Benoit SONGA
Mme Sharon SPRINGER
M. Terry TATASCIORE
Mme Linda Marienna VALENZUELA

**LE SECRÉTAIRE**
**(sans droit de vote)**

**LA SOUS-MINISTRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES :**
Mme Maryse ALCINDOR
(sans droit de vote)

CONSEIL DES RELATIONS INTERCULTURELLES
500, boulevard René-Lévesque Ouest, bureau 10-04
Montréal (Québec)
H2Z 1W7

Téléphone : (514) 873-5634
Télécopieur : (514) 873-3469

Courrier électronique :
info@conseilinterculturel.gouv.qc.ca

Site Internet : www.conseilinterculturel.gouv.qc.ca

*Conseil des relations interculturelles*
Québec